

безпеки підприємства / В. В. Кулаженко // Вісник КНУТД. – №2. – 2012. – С. 123-127.

5. Харченко Т.О. Формування стратегії розвитку корпоративних структур на основі життєвого циклу / Т.О. Харченко, С.М. Невмержицька, Т.Р. Цалко / Економічний розвиток: теорія, методологія, управління: збірник статей V Міжнародної науково-практичної конференції (26-28 листопада 2018 р., м. Прага). – Nemoros s.r.o., – Prague, – 2018. – 290с. – С. 105-112.

6. Шкарлет С. М. Економічна безпека підприємства : інноваційний аспект : монографія / С. М. Шкарлет. – К. : Книжкове вид-во НАУ, 2007. – 436 с.

УДК 331.554

Борецька Н.П., д.е.н, професор  
Бобко Є.О.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

## **ОСНОВНІ НАСЛІДКИ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

В кінці XX на початку XXI століть міжнародна міграція робочої сили стала однією з складових процесу глобалізації світової економіки. Вона охоплює практично всі континенти і країни, всі соціальні групи населення – весь світ – як розвинуті країн, так і країн «третього світу». Формування глобального ринку праці є результатом зростання міжнародної мобільності трьох основних факторів виробництва – інфляції, капіталу і праці. Міжнародний рух факторів виробництва підпорядковується тим же законам, що і міжнародна торгівля : фактори виробництва переміщуються в ті країни, де за них більше платять.

Економічною підставою міжнародної міграції робочої сили є відчуження безпосередніх виробників від виробництва, посилення взаємозв'язку країн та

нерівномірність їх соціально-економічного розвитку.

За різними оцінками, сьогодні в світі налічується близько 160 млн. осіб, які проживають за межами своєї батьківщини. Це становить близько 3% населення планети. З них близько 40% (близько 65 млн. осіб) – мігранти [2, с. 12].

Більшу частину мігрантів становлять українці. Згідно інформацією від ДССУ за 2015-2017 роки, кількість трудових мігрантів досягла кількості 1,303 млн. чоловік. Частка трудових мігрантів в загальній чисельності населення – 4,5%. У порівнянні з 2010-2012 роками цей показник збільшився на майже на 10%. Основні країни по «імпорту» робочої сили з України є Польща (38,9%), Російська Федерація (26,3%), Італія (11,3%), Чеська Республіка (9,4%).

В основному, виїжджають кадри з професійно-технічною освітою (33,9%), повною загальною середньою (30,1%) освітою. Повну вищу ж освіту мають 16,4%. З них, працювали згідно з отриманою кваліфікації – 26,8%; в іншій сфері, ніж отримана кваліфікація – 29,5%; на роботі, що не потребувала кваліфікації – 36,1%. Видно, що відсоток низькокваліфікованої праці досить високий – країни «заповнювали» ніші низькокваліфікованої праці українськими кадрами: 41,6% працевлаштовані у найпростіших професіях. У інших професіях відсоток працевлаштування досить низький (виняток: кваліфіковані робітники з інструментом – 25,9%) [3].

До позитивних наслідків міграційних процесів для України можна віднести додаткове насичення вітчизняної економіки валютними ресурсами за рахунок грошових переказів трудових емігрантів. Так, перебуваючи за межами своєї країни, українські трудові мігранти інвестують в Україну. У 2017 році обсяг таких переказів сягнув \$9,3 млрд. Це майже 10% від ВВП і 22% від експорту країни. Цього року очікується ще більше переказів – до \$11 млрд. При цьому обсяги ВВП, які працелюбні українці створюють в країнах свого перебування, сумарно оцінюються аналітиками у \$30-35 млрд. [3].

Крім того, до позитивних наслідків міжнародної трудової міграції можна віднести і значне розширення професійних вмінь і навичок трудових мігрантів

в країнах з більш високим технологічним укладом, освоєння ними культури виробництва і нових виробничих відносин. Зрозуміло, що для України цей фактор матиме значення тільки при поверненні трудових мігрантів на батьківщину.

Найбільшою проблемою новітньої міграційної хвилі, особливо нелегальних трудових мігрантів, є їх правова незахищеність, як з боку України, так і з боку країн їхнього перебування. Українські дипломатичні представництва відзначають, що переїзд українців на роботу за кордон здебільшого перебуває під контролем організованих кримінальних угруповань, а часто і самі мігранти стають кримінальними елементами і становлять загрозу для безпеки суспільства, в якому вони знаходяться.

На першому місці серед негативних наслідків – втрата висококваліфікованих робочої сили. За рахунок цього Україна інвестує свій інтелектуальний потенціал в економіку практично всіх розвинених країн світу.

Для України ситуація ускладнюється тим, що чимало українців, що працюють в країнах ЄС, ставлять за мету залишитися в цих країнах назавжди. При цьому, як правило, виїжджають переважно молоді, освічені, активні люди, чиє повернення завдає чимало шкоди демографічному, освітянському і трудовому потенціалу України.

Таким чином, хоч трудові мігранти зараз, без перебільшення, допомагають українській економіці, але, відток трудових ресурсів скорочує інтелектуальний та трудовий потенціал країни, що в подальшому може стати основним чинником гальмування розвитку економіки. Тому, на державному рівні необхідно розробити комплексну програму, яка дозволить ефективно регулювати міграційні процеси.

### **Література**

1. Амелін А. Зараз трудові мігранти, по суті, рятують Україну : [Електронний ресурс] – Ресурс доступу : <https://www.uifuture.org/publications/news/24174-zaraz-trudovi-migranty-po-suti-riatuyut-ekonomiku-ukrainy-amelin>.
2. Балабанова Г. Трудова міграція в Україні в умовах глобалізації //

Держава та регіони. – 2008. – № 2. – С.9-13.

3. Киян Є. Українська міграція : чого очікувати сусідам? / Міжнародний Центр Перспективних Досліджень, 17.09.2018 : [Електронний ресурс] – Ресурс доступу: <http://www.icps.com.ua/ukrayinska-mihratsiya-choho-ochikuvatyi-susidam>.

УДК 331.108

Будякова О.Ю., к.е.н.

Кісільов В.П.

Київський національний університет  
технологій та дизайну

## **ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сучасна система управління персоналом провідних вітчизняних підприємств знаходиться під впливом закордонних технологій управління персоналом та використання власного досвіду. Сфера управління персоналом крок за кроком трансформується завдяки впровадженню інформаційних технологій та діджиталізації. Саме тому управління персоналу в епоху digital захоплює цифрова революція – беззаперечний тренд всіх останніх років. Це не просто автоматизація систем, а нове мислення, підхід до всіх процесів взаємодії зі співробітниками. Інноваційні інструменти дають можливість вивести процес підбору персоналу на новий рівень і забезпечити підвищення якості найму та ефективність системи управління [1]. В сучасних умовах глобалізації економіки, прагненням України до входження до Європейського Союзу, урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в Україні [2], потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України. Зараз вже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість в суспільстві. За таких умов, однією з найактуальніших проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного